

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
(Loris SCOPEL)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Cinzia TEDESCHI)

Cinzia Tedeschi



COMUNE DI SEREN DEL GRAPPA

ORIGINALE

PROVINCIA DI BELLUNO

RELATA DI PUBBLICAZIONE N. 138 Reg. Pubbl.
(Art. 32 Legge 18.06.2009 n. 69 e ss.mm.)

Certifico io sottoscritto Responsabile del Procedimento, che copia del presente verbale viene pubblicata sul sito informatico comunale il giorno 05/03/2013, ove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi.

Seren del Grappa, 5/03/2013



Il Responsabile del Procedimento
Elaine Naab

Certifico io sottoscritto Responsabile del Procedimento, che copia del presente verbale è stata pubblicata sul sito informatico comunale per quindici giorni consecutivi dalla data sopraspecificata.

Seren del Grappa, 21/3/13



Il Responsabile del Procedimento
Elaine Naab

NOTE PROVVEDIMENTI COLLEGATI

Delibera	Data	
.....	Modificata
.....	Revocata
.....
.....

NOTE:

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 15 MAR 2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Cinzia TEDESCHI)

Cinzia Tedeschi

PROCESSO VERBALE DI DELIBERAZIONE di GIUNTA COMUNALE

N. 13 DEL 25 FEBBRAIO 2013

ad oggetto: **ESAME ED APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.**

Oggi **venticinque febbraio duemilaTREDICI**, presso la Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale di Seren del Grappa, con la presenza dei componenti che seguono:

		Presenti
1) SCOPEL Loris	Sindaco	1) si
2) SCOPEL Livio	Vicesindaco	2) si
3) BASSANI Tiziano	Assessore	3) no
4) SCOPEL Dario	Assessore	4) si
5) TAITA Edmondo	Assessore	5) si
Presenti n.		4

Presiede Loris SCOPEL - Sindaco -

Partecipa Cinzia TEDESCHI - Segretario Comunale -

Il Presidente, constatato che il Collegio è costituito in numero legale, dà inizio alla trattazione dell'argomento sopraindicato.

Le parti stabiliscono che tutte le controversie inerenti la convenzione sono di competenza del Foro di Belluno.

E' escluso il ricorso all'arbitrato.

Art. 9 – Registrazione spese

Il presente atto sarà registrato solo in caso d'uso a norma dell'art. 5 del DPR 26.4.1986, n.131 a spese del richiedente.

Letto , confermato e sottoscritto.

Per il Comune di Seren del Grappa : Cinzia Tedeschi _____

Per la Comunità Montana Feltrina: Miti Zancanaro _____

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 15 DEL 25/02/2013 AD OGGETTO:
ESAME ED APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.**

Pareri art. 49 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

In riferimento alla proposta di deliberazione sopra specificata si esprime parere favorevole:

- in ordine alla regolarità tecnica dando atto della completa istruttoria

Il Responsabile del servizio/ufficio

Cinzia Tedeschi

Seren del Grappa, 25/02/2013

=====



COMUNE DI SEREN DEL GRAPPA

PROVINCIA DI BELLUNO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 15 DEL 25/02/2013

ASSEGNATA AL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

IL SINDACO

VISTO l'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 il quale, in ordine alle pari opportunità, del benessere di chi lavora e dell'assenza delle discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, per consentire una reale parità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nonché per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, stabilisce che sia costituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso ciascun Ente, apposito comitato definito "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

RAVVISATO CHE lo stesso articolo 21 sopra citato stabilisce quanto segue:

- il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Oltre ai componenti effettivi devono essere nominati altrettanti componenti supplenti che possono partecipare alle riunioni del Comitato Unico solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- il Presidente del Comitato deve essere nominato dall'Amministrazione;
- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- la mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione On. Prof. Renato Brunetta e dal Ministro per le Pari Opportunità On. Dott.ssa Mara Carfagna e sulla quale è stato acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 3 marzo 2011, in relazione alla quale sono state fornite alcune importanti indicazioni tra cui si evidenziano le seguenti:

- le Amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
- i componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una volta soltanto;
- è fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del Comitato Unico di Garanzia, senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei Comitati Unici di Garanzia;
- il Presidente del Comitato è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e deve possedere i seguenti requisiti previsti anche per gli altri componenti, oltre ad avere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale: adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
- in sede di prima istituzione, con riferimento alla quota di rappresentanti dell'Amministrazione, la scelta dei componenti potrà avvenire a seguito di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale;
- il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse strumentali ed umane idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione;
- l'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il Comitato Unico di Garanzia ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza;
- ciascuna Amministrazione provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;
- il Comitato Unico di Garanzia redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza;
- entro 60 giorni dalla sua costituzione il Comitato Unico di Garanzia adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;

adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

I componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una volta soltanto.

Con riferimento alla quota di rappresentanti delle Amministrazioni associate la scelta dei componenti avverrà a seguito di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale.

art. 4 – Impegni delle Parti

La Comunità Montana Feltrina si impegna a:

- organizzare gli incontri con le organizzazioni sindacali preliminari alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia associato;
- a raccogliere le designazioni delle organizzazioni sindacali;
- a nominare i membri del Comitato Unico di Garanzia di competenza delle Amministrazioni associate a seguito dell'esperimento di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale dipendente delle Amministrazioni medesime;
- a nominare il Presidente del Comitato Unico di Garanzia d'intesa con le Amministrazioni interessate;
- a fornire un supporto tecnico al Comitato Unico di Garanzia nel caso in cui se ne ravvisasse la necessità;
- ad aggiornare i siti web degli Enti associati in relazione a quanto previsto dalla normativa.

Gli Enti aderenti si impegnano a:

- fornire la propria collaborazione in fase di costituzione del Comitato Unico di Garanzia sensibilizzando a tal fine il personale dipendente;
- a monitorare l'attività del Comitato Unico di Garanzia in maniera propositiva, anche avanzando proposte e suggerimenti direttamente o attraverso la Conferenza dei Sindaci;
- a collaborare con la Comunità Montana Feltrina nella gestione del servizio.

Art. 5 - Costi

Gli eventuali costi derivanti dall'applicazione della presente convenzione verranno ripartiti secondo le modalità ed i termini che saranno stabiliti dalla Conferenza dei Sindaci.

Art. 6 - Durata

La durata della presente convenzione decorre dalla sottoscrizione e fino al 31.12.2016.

Prima della scadenza suddetta è consentito il recesso unilaterale di ciascun Ente convenzionato, con preavviso scritto di almeno sei mesi.

Art. 7 - Consultazione

Per la consultazione prevista dall'art. 30, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e ss.mm., si fa riferimento alla Conferenza dei Sindaci.

La Conferenza esamina l'andamento del servizio, avanza nuove proposte per il miglior perseguimento dell'efficacia del servizio stesso e può inoltre proporre modifiche alla presente convenzione.

Art. 8 – Risoluzione delle controversie

Il Comune di Seren del Grappa rappresentato dal Segretario Comunale – Responsabile Area Amministrativa – TEDESCHI Cinzia nata a Foligno il 07/04/1964, domiciliato presso la Sede Municipale del Comune stesso, autorizzato alla stipula della presente convenzione con delibera di Giunta Comunale n. del - C.F. 00207050253;

E

La Comunità Montana Feltrina, rappresentata dal Responsabile del Servizio Personale Associato, Miti Zancanaro, nata ad Arsié (BL) il 05/08/1959, domiciliata presso la Sede della Comunità stessa, autorizzato alla stipula della presente convenzione con delibera di Giunta n. 24 del 05.04.2011 - C.F.91005490254

si conviene e stipula quanto segue

art. 1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

art. 2 - Oggetto

La presente convenzione intende dare attuazione, in modo congiunto e condiviso, alle disposizioni di cui all'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 di modifica dell'articolo 57 del D.Lgs n. 165/2001 in tema di Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, definendo le modalità di raccordo tra gli Enti associati e la Comunità Montana Feltrina capofila.

La gestione associata è volta a perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione e razionalizzazione delle attività;
- istituzione di un Comitato Unico di Garanzia tra tutti gli Enti aderenti alla presente convenzione;
- contenimento dei costi applicativi.

L'ambito territoriale riguarda le Amministrazioni aderenti alla presente convenzione. A tal fine la presente convenzione verrà approvata da ogni singola Amministrazione secondo le modalità stabilite dai relativi ordinamenti.

Le funzioni di Ente capofila sono svolte dalla Comunità Montana Feltrina.

Nell'assolvimento delle attività derivati dalla sottoscrizione della presente convenzione le Amministrazioni, fermo restando l'impegno di condivisione, mantengono la piena autonomia per quanto riguarda le decisioni da adottare in relazione alle competenze stabilite dall'ordinamento vigente.

art. 3 – Il Comitato Unico di Garanzia

Le Amministrazioni aderenti alla presente convenzione si impegnano a individuare un Comitato Unico di Garanzia che sarà così composto: un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e un numero di rappresentanti delle Amministrazioni associate tale da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Oltre ai componenti effettivi verranno nominati altrettanti componenti supplenti che possono partecipare alle riunioni del Comitato Unico solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. I componenti verranno individuati dalla Comunità Montana Feltrina tra gli appartenenti ai ruoli delle Amministrazioni associate che posseggono elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata, anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Il Presidente del Comitato verrà nominato dalla Comunità Montana Feltrina d'intesa tra le Amministrazioni aderenti e verrà scelto tra gli appartenenti ai ruoli delle Amministrazioni medesime che posseggono elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata, anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale,

- il Comitato Unico di Garanzia opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione previsti dall'articolo 14 del D.Lgs n. 150/2009 per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance;

ATTESO CHE il Comune aderisce ormai da molti anni al Servizio Personale Associato istituito presso la Comunità Montana Feltrina;

CHE con decorrenza dall'anno 2010 è stata attivata anche la gestione associata della "misurazione, valutazione e trasparenza della performance" di cui al D.Lgs n. 150/2009 mediante la costituzione di un unico Organismo Indipendente di Valutazione per tutti gli Enti associati;

CHE alla luce delle disposizioni normative in premessa citate risulta opportuno, funzionale e conveniente dare attuazione alla nuova disciplina in modo associato, al fine di coordinare e promuovere tutte le azioni utili per l'attuazione della riforma, assicurando allo stesso tempo un confronto costante con le Amministrazioni interessate;

VISTO l'allegato schema di convenzione per la gestione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 che vede la Comunità Montana Feltrina quale soggetto capofila;

CONSIDERATO che, al fine di dar corso a quanto previsto dallo schema di convenzione allegato la Comunità Montana Feltrina provvederà a nominare i componenti del Comitato Unico di Garanzia individuandoli tra i dipendenti delle Amministrazioni associate secondo le modalità ed i termini di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri in premessa richiamata;

VISTO il D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 ed in particolare l'articolo 30 ;

VISTO il D.Lgs n. 165 del 30.03.2001 ed in particolare l'articolo 57;

PROPONE l'adozione del seguente provvedimento

Le premesse fanno parte integrante del presente deliberato e si intendono qui richiamate

1. DI DARE ATTO, per quanto in premessa citato, che è opportuno, funzionale e conveniente attuare la nuova disciplina di cui all'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, che ha modificato l'articolo 57 del D.Lgs n. 165/2001, in tema di Comitato Unico di Garanzia in modo associato.
2. DI APPROVARE, al fine di dare esecuzione a quanto sopra stabilito, l'allegato schema di convenzione
3. DI DARE ATTO che, stante quanto previsto dall'allegato schema di convenzione, la Comunità Montana Feltrina provvederà a costituire il Comitato Unico di Garanzia in forma associata individuando i componenti non di parte sindacale tra tutti i dipendenti delle Amministrazioni associate secondo le modalità ed i criteri di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)".
4. DI DEMANDARE al responsabile dell'Area Amministrativa gli atti conseguenti la presente deliberazione e la sottoscrizione della convenzione con la Comunità Montana Feltrina.
5. DI DARE ATTO CHE ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010 e della Direttiva più volte richiamate, le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia associato verranno disciplinate da apposito regolamento che lo stesso Comitato adotterà entro 60 giorni dalla sua costituzione.



IL SINDACO
Loris Scopel

CONVENZIONE PER LA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI CUI ALL'ARTICOLO 21 DELLA LEGGE N. 183 DEL 4 NOVEMBRE 2010

PREMESSO

CHE l'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010, in ordine alle pari opportunità, del benessere di chi lavora e dell'assenza delle discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, per consentire una reale parità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nonché per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, stabilisce che sia costituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso ciascun Ente, apposito Comitato definito "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

CHE lo stesso articolo 21 sopra richiamato stabilisce quanto segue:

- il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Oltre ai componenti effettivi devono essere nominati altrettanti componenti supplenti che possono partecipare alle riunioni del Comitato Unico solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari;
- il Presidente del Comitato deve essere nominato dall'Amministrazione;
- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- la mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;

CHE la Direttiva della Presidente del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"(art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione On. Prof. Renato Brunetta e dal Ministro per le Pari Opportunità On. Dott.ssa Mara Carfagna e sulla quale è stato acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 3 marzo 2011, fornisce alcune importanti indicazioni circa la costituzione ed il funzionamento di detto Comitato, tra cui si evidenziano le seguenti:

- le Amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia;
- i componenti del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una volta soltanto;
- è fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del Comitato Unico di Garanzia, senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e

dirigenziali nonché esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei Comitati Unici di Garanzia;

- il Presidente del Comitato è scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione e deve possedere i seguenti requisiti previsti anche per gli altri componenti, oltre ad avere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale: adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale, adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali;
- in sede di prima istituzione, con riferimento alla quota di rappresentanti dell'Amministrazione, la scelta dei componenti potrà avvenire a seguito di procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale;
- il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse strumentali ed umane idonee a garantire le finalità previste dalla legge che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione;
- l'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il Comitato Unico di Garanzia ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza;
- ciascuna Amministrazione provvederà a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del Comitato Unico di Garanzia, periodicamente aggiornata a cura dello stesso;
- il Comitato Unico di Garanzia redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente e riguardante l'applicazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza;
- entro 60 giorni dalla sua costituzione il Comitato Unico di Garanzia adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stesse, verbali, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi, etc.;
- il Comitato Unico di Garanzia opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione previsti dall'articolo 14 del D.Lgs n. 150/2009 per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance;

CHE oramai da molti anni la Comunità Montana Feltrina gestisce il Servizio Personale Associato;

CHE con decorrenza dall'anno 2010 la Comunità Montana Feltrina ha attivato anche la gestione associata della "misurazione, valutazione e trasparenza della performance" di cui al D.Lgs n. 150/2009 mediante costituzione di un unico Organismo Indipendente di Valutazione per tutti gli Enti associati;

CHE alla luce delle disposizioni normative in premessa citate risulta opportuno, funzionale e conveniente, dare attuazione alla nuova disciplina in modo associato, al fine di coordinare e promuovere tutte le azioni utili per l'attuazione della riforma, assicurando allo stesso tempo un confronto costante con le Amministrazioni interessate;

TRA